

Groupe d'investisseurs canadiens du 30% Club :
Déclaration d'intention mise à jour, mars 2022

En septembre 2017, nous avons demandé aux sociétés de prendre des mesures rapides et réfléchies pour accroître la représentation des femmes au sein des conseils d'administration et des postes de haute direction au Canada. La diversité des genres est un élément essentiel d'une bonne gouvernance d'entreprise. Des conseils d'administration et des équipes de direction diversifiés sont plus susceptibles d'obtenir de meilleurs résultats pour les investisseurs et les autres parties prenantes en présentant un plus large éventail de perspectives, de compétences et d'expériences. En tant que propriétaires et gestionnaires d'actifs ayant une obligation fiduciaire envers nos clients et nos bénéficiaires, nous nous sommes engagés à utiliser nos droits d'actionnaires pour viser au moins 30 % de femmes au conseil et à la haute direction des sociétés de l'indice composite S&P/TSX d'ici 2022.

Nous sommes heureux d'annoncer que les émetteurs canadiens inscrits à l'indice composite S&P/TSX ont répondu à notre appel à l'action et ont dépassé le seuil établi par le 30% Club pour la diversité des genres au sein des conseils d'administration. Les femmes occupent maintenant 31 % des sièges aux conseils d'administration de ces sociétés. Même si nous félicitons les émetteurs de l'indice S&P/TSX d'avoir atteint ce jalon, nous réitérons que la présence de 30 % de femmes au sein des conseils d'administration n'est pas l'objectif ultime, mais simplement le seuil nécessaire qui permet que les femmes soient suffisamment représentées pour que leur voix puisse être entendue. De plus, nous nous attendons à ce que chaque société, individuellement, atteigne ce seuil. Nous reconnaissons pleinement la nécessité de mesures continues, en particulier à l'échelon de la haute direction, où les progrès semblent insuffisants. Pour les sociétés de l'indice S&P/TSX au cours de la période de 2015 à 2021, le pourcentage de femmes au sein des conseils d'administration a augmenté de 17 % à 31 %, tandis que la proportion de femmes au sein des équipes de direction a augmenté seulement de 16 % à 20,5 %. Nous demeurons déterminés à tirer parti de nos droits en tant qu'actionnaires pour continuer à promouvoir une représentation importante des femmes au sein de la haute direction, des conseils d'administration et de l'ensemble de l'organisation. Ce faisant, nous considérons qu'une diversité des genres de 30 % est le point de départ qui soutient l'aspiration des sociétés à atteindre la parité au sein de leur direction au Canada.

En nous appuyant sur notre soutien à la diversité des genres et en reconnaissant l'intersectionnalité des genres, des origines ethnoculturelles et des autres identités, nous continuons de préconiser l'inclusion d'autres communautés issues de la diversité, notamment les Noirs, les Autochtones et les autres minorités visibles, de même que les membres de la communauté LGBTQ+ et les personnes handicapées. Les récents changements apportés aux obligations d'information à l'égard des sociétés ayant fait appel au public en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* sont également conformes à cette approche. En tant qu'investisseurs, nous comprenons l'importance d'améliorer la représentation de divers groupes au niveau de la haute direction et du conseil d'administration et nous communiquerons avec nos sociétés en portefeuille pour leur faire part de nos attentes.



Appel à l’action renouvelé

Nous demandons aux sociétés cotées en bourse de prendre des mesures rapides et réfléchies pour atteindre et dépasser la cible de 30 % en matière de diversité des genres et pour accroître la présence d’autres groupes sous-représentés au sein de leur conseil d’administration et au niveau de la haute direction en :

- communiquant aux investisseurs les politiques et les processus en matière de diversité utilisés pour repérer des candidats issus de la diversité tant au conseil d’administration que pour des postes de haute direction ;

- divulguant aux investisseurs les données sur la diversité qui peuvent être colligées, comme le nombre et le pourcentage de femmes et d’autres groupes sous-représentés au sein du conseil d’administration et de la haute direction ;

- adoptant une approche professionnelle et structurée pour la nomination d’administrateurs qui garantit que ces derniers sont nommés en fonction du mérite, en tenant dûment compte des avantages de la diversité ;

- utilisant les ressources et les outils existants pour assurer une prise en compte efficace de la diversité et reconnaître et prendre des mesures pour atténuer les biais cognitifs dans la mesure du possible ;

- s’engageant à une évaluation rigoureuse de la performance des administrateurs et des hauts dirigeants, ainsi qu’à une rotation régulière du conseil ;

- s’engageant à adopter des pratiques exemplaires et des approches visant à accroître la représentation des groupes sous-représentés au sein des conseils d’administration et de la haute direction, par exemple en envisageant l’adoption de cibles appropriées pour l’entreprise et les collectivités dans lesquelles elle exerce ses activités, et en rendant compte des progrès réalisés.



Nous encourageons les investisseurs et les chefs d'entreprise à soutenir nos efforts et à se joindre à nous en :

- menant des conversations avec les président(e)s des conseils d'administration et les comités de nomination afin d'encourager les actions énumérées ci-dessus et de réitérer la grande importance que nous accordons à la diversité ;
- surveillant les efforts et la performance des entreprises sur cette question au moyen de mesures objectives sur la diversité, comme le nombre et le pourcentage de femmes et d'autres groupes sous-représentés au sein du conseil d'administration et dans des postes de haute direction ;
- encourageant les pratiques exemplaires en mettant en lumière des exemples de sociétés qui sont des chefs de file dans ce domaine ;
- amorçant un dialogue avec les sociétés en portefeuille lorsque les faits indiquent que le processus de mise en candidature n'a pas tenu compte de la diversité ;
- évaluant l'utilisation de nos droits de vote lorsque les comités de nomination ou les conseils d'administration ne répondent pas à nos attentes.



À propos du 30% Club Canada

Tout en reconnaissant le cadre de gouvernance d'entreprise distinct du Canada, le 30% Club Canada a pour objectif de mobiliser les présidents des conseils d'administration et les chefs de la direction afin d'atteindre un meilleur équilibre entre les genres au sein des conseils d'administration et à la haute direction. Veuillez écrire à mailbox@30percentclubcanada.org si vous avez des questions ou des demandes de renseignements supplémentaires au sujet du 30% Club Canada ou du Groupe d'investisseurs du 30% Club.



Cette déclaration a obtenu le soutien des investisseurs suivants :

Alberta Investment Management Corporation (AIMCo)

BMO Gestion mondiale d'actifs

British Columbia Investment Management Corporation (BCI)

Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ)

Investissements RPC

Régime de retraite de la Société canadienne des postes

Gestion d'actifs CIBC

Régime des CAAT Desjardins Gestion internationale d'actifs

Régime de retraite des employés des services de la santé de l'Ontario (HOOPP)

Investment Management Corporation of Ontario (IMCO)

Gestion de placements Manuvie

OMERS

OPTrust

Commission du régime de retraite de l'Ontario

Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (OTPP)

Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public (Investissements PSP)

RBC Gestion mondiale d'actifs

Gestion de placements TD

University Pension Plan

University of Toronto Asset Management Corporation (UTAM)